

ABSENCES POUR EXERCER UN MANDAT

EXERCICE D'UN MANDAT AU SEIN D'UN ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Le salarié titulaire d'un mandat au sein d'un organisme de Sécurité sociale a droit à des autorisations d'absence pour exercer ce mandat.

L'employeur ne peut refuser au salarié de s'absenter, en raison du caractère d'intérêt général du mandat exercé.

Peuvent ainsi suspendre leur contrat de travail :

- les membres des organismes du régime général de la Sécurité sociale : CNAM, CAF, ACOSS, URSSAF, CPAM, etc. ;
- les membres de la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) ;
- les membres de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

MISSIONS REPRÉSENTATIVES

Ces absences sont de droit pour siéger aux séances plénières du conseil d'administration de ces organismes, ou dans les commissions où ils ont été nommés, ou pour participer aux formations dispensées dans le cadre de leurs fonctions représentatives.

Articles L. 231-9 et suivants du Code de la Sécurité sociale

FORMALITÉS

La loi ne prévoit aucun délai et aucune formalité particulière pour prévenir l'employeur de ces absences. Afin d'éviter toute contestation, il est cependant préférable de prévenir l'employeur par écrit, quelques jours à l'avance, en mentionnant le motif et la date de l'absence.

La jurisprudence apporte quelques précisions sur les informations que l'employeur est en droit de demander. Avant l'absence, il peut exiger d'être informé des dates, sans pouvoir ni refuser l'autorisation d'absence sollicitée, ni effectuer un contrôle à priori sur l'utilisation de ce temps d'absence. Au retour du salarié, l'employeur peut lui demander de justifier l'utilisation qu'il a faite de l'autorisation d'absence et sanctionner la salarié, si l'utilisation se révèle non conforme à son mandat social.

Exemple

Un salarié, par ailleurs membre du Conseil d'administration d'une Caisse régionale d'assurance maladie, informe son employeur de ses absences à venir pour exercer son mandat. L'employeur qui ne se satisfait pas de ces informations, lui demande un calendrier des activités de la CRAM, mentionnant la nature des réunions auxquelles il est convoqué, et lui notifie qu'il ne sera autorisé à s'absenter qu'après réception de ces informations. Le salarié n'apporte pas les informations demandées et est sanctionné par l'employeur pour des absences non autorisées.

La Cour de cassation décide que la sanction est injustifiée dans la mesure où le salarié titulaire d'un mandat social n'avait pas d'autres explications à apporter que celles qu'il a déjà fournies.

Cass. soc. 13 mai 2003 - Doz c/ Association AEFI

EFFETS DE L'ABSENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'absence pour exercer un mandat social est prise en compte comme temps de travail effectif notamment pour :

- le calcul de la durée des congés payés ;
- les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

En outre, l'absence ne doit entraîner aucune réduction de rémunération. Le salaire ainsi versé au salarié est ensuite remboursé à l'employeur par les organismes de Sécurité sociale.

Article L. 231-12 du Code de la Sécurité sociale

RUPTURE DU CONTRAT DU SALARIÉ PROTÉGÉ

L'exercice du mandat d'administrateur auprès d'un organisme de Sécurité sociale ne peut justifier la rupture de son contrat de travail, sous peine de dommages-intérêts au profit du salarié lésé.

Article L. 231-11 du Code de la Sécurité sociale

Le licenciement peut néanmoins être prononcé pour un motif étranger à l'exercice des fonctions représentatives du salarié.

Dans cette hypothèse, la procédure spécifique au licenciement des délégués syndicaux est applicable : le licenciement intervenant au cours du mandat ou dans un délai de 6 mois suivant l'expiration de celui-ci doit être précédé de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La protection contre le licenciement s'applique également pendant 3 mois à compter de la simple candidature du salarié à l'exercice d'un de ces mandats.

Articles L. 231-11 et L. 412-18 du Code de la Sécurité sociale

EXERCICE D'UN MANDAT AU SEIN D'UN ORGANISME D'EMPLOI OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

BÉNÉFICIAIRES DES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Lorsqu'un salarié d'une entreprise est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen, l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces organismes.

La liste de ces organismes est fixée par arrêté interministériel.

Article L. 3142-3 du Code du travail

Les salariés qui siègent au conseil d'administration, aux comités régionaux et départementaux du Pôle Emploi bénéficient des mêmes autorisations d'absence.

Article R. 5312-32 du Code du travail

REFUS DE L'EMPLOYEUR

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur, sauf s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise. Dans cette hypothèse, le refus de l'employeur doit être motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une ou l'autre des parties comme arbitre.

Article L. 3142-4 du Code du travail

RÉMUNÉRATION DE L'ABSENCE

L'absence du salarié ne doit entraîner aucune réduction de rémunération. Les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les organismes auprès desquels le salarié s'absente, dans des conditions fixées par décret.

Le salaire, ainsi que les cotisations sociales obligatoires et la taxe sur les salaires éventuellement due, sont pris en compte dans le montant de la participation obligatoire de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Articles L. 3142-5 et L. 3142-6 du Code du travail

RUPTURE DU CONTRAT

Le Code du travail ne précise pas si les salariés exerçant un mandat au sein d'un organisme d'emploi ou de formation professionnelle bénéficient d'une protection contre le licenciement comme les représentants du personnel.

La rupture du contrat doit tout au moins être indépendante de l'exercice du mandat sous peine d'être considérée comme discriminatoire.

EXERCICE D'UN MANDAT AU SEIN D'UN ORGANISME SOCIAL POUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

BÉNÉFICIAIRES DES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les membres du conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leur famille, ainsi que les membres des commissions régionales pour l'insertion des populations immigrées, bénéficient d'autorisations d'absence pour exercer leurs fonctions.

Article 38 - Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - JO du 26 juillet

REFUS DE L'EMPLOYEUR

Les absences ne peuvent être refusées par l'employeur, sauf si l'employeur justifie qu'elles sont préjudiciables à l'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

Article 38 - Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - JO du 26 juillet

CONSÉQUENCES SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Les absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et le calcul des droits liés à l'ancienneté. Elles ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération.

Article 38 - Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - JO du 26 juillet

CONGÉ MUTUALISTE

DÉFINITION

Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du Code de la mutualité bénéficient d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de 9 jours ouvrables par an. Ce congé est appelé «congé mutualiste».

Article L. 3142-47 du Code du travail

FORMALITÉS ET JUSTIFICATIFS DE L'ABSENCE

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit présenter, par écrit, sa demande à l'employeur, 30 jours à l'avance au moins, en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que l'organisme responsable du stage ou de la session de formation.

Article R. 3142-25 du Code du travail

CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

La durée du congé mutualiste est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail ou de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 3142-48 du Code du travail

La durée du congé mutualiste ne peut s'imputer sur celle des congés annuels payés.

Par ailleurs, le Code du travail ne prévoit pas de dispositions particulières contre le licenciement des salariés bénéficiant d'un congé mutualiste. La rupture du contrat peut, toutefois, être jugée abusive si elle est motivée notamment par les absences du salarié, en application de l'article L. 1132-4 du code (discriminations).

CONGÉ DE REPRÉSENTATION

BÉNÉFICIAIRES DE L'AUTORISATION D'ABSENCE

Peuvent bénéficier d'un congé de représentation les salariés :

- membres d'une association loi 1901 ;
- membres d'une mutuelle au sens du Code de la mutualité.

Ils doivent être désignés comme représentants de l'association ou de la mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Le congé de représentation a pour but d'accorder au salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance. L'employeur est tenu d'accorder l'autorisation de s'absenter au salarié. La durée du congé ne peut excéder 9 jours par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

Article L. 3142-53 du Code du travail

FORMALITÉS ET JUSTIFICATIFS DE L'ABSENCE

Le salarié doit présenter sa demande d'absence à l'employeur par écrit et au moins 15 jours à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence ainsi que l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger.

Article R. 3142-27 du Code du travail

A l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle est accordé le congé de représentation, le service responsable de la convocation des membres de cette instance doit délivrer aux salariés une attestation constatant leur présence effective. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Article R. 3142-31 du Code du travail

REFUS DE L'EMPLOYEUR

Le bénéfice d'un congé de représentation peut être refusé au salarié lorsque l'employeur justifie que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le refus doit être précédé de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Le refus doit être motivé, sous peine de nullité. Il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, en référé.

Articles L. 3142-54, R. 3142-28 et R. 3142-29 du Code du travail

Tout refus doit être notifié au salarié dans les 4 jours qui suivent sa demande.

Le salarié dont la demande n'est pas satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé de représentation.

Article R. 3142-30 du Code du travail

CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Rémunération de l'absence

Si, à l'occasion du congé de représentation, le salarié subit une perte de rémunération, il perçoit de l'Etat une indemnité forfaitaire compensant en partie ou en totalité cette diminution de salaire.

Article L. 3142-52 du Code du travail

Le taux journalier d'indemnisation est celui prévu pour les vacances des conseillers prud'homaux.

Articles R. 3142-33 et R. 1423-55 du Code du travail

Lorsque le salaire n'est pas maintenu ou n'est maintenu que partiellement pendant la durée du congé de représentation, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé.

Article R. 3142-32 du Code du travail

L'employeur peut décider de maintenir le salaire en partie ou en totalité, en plus de l'indemnité compensatrice. Dans ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale dans les conditions fixées à l'article 283 bis du Code Général des Impôts.

Article L. 3142-52 du Code du travail

Ancienneté et congés payés

Le congé de représentation est assimilé à une période de travail effectif pour :

- la détermination de la durée des congés annuels payés ;
- l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail de l'intéressé.

Sa durée ne peut être imputée sur celle des congés payés.

Article L. 3142-53 du Code du travail

Rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficiaires de congés de représentation ne bénéficient pas de protection légale contre le licenciement.

Le contrat de travail ne doit, cependant, pas être rompu pour un motif lié au mandat du salarié en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail (nullité du licenciement discriminatoire).

EXERCICE D'UN MANDAT POLITIQUE

CANDIDAT AUX ÉLECTIONS LÉGISLATIVES

L'employeur est tenu de laisser au salarié candidat à l'Assemblée Nationale ou au Sénat le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables.

Articles L. 3142-56 et suivants du Code du travail

La notion de jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés.

Les jours d'absence sont à la convenance du salarié candidat, sous réserve :

- que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière ;
- qu'il ait prévenu son employeur au moins 24 heures à l'avance.

La durée de cette absence peut être imputée sur celle des congés annuels payés, sur demande de l'intéressé et dans la limite des droits à congé qu'il a acquis à la date du premier tour du scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur les congés payés, les absences ne sont pas rémunérées. Elles peuvent donner lieu, toutefois, à récupération, en accord avec l'employeur.

La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif :

- pour la détermination des droits à congés payés ;
- pour les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article L. 3142-59 du Code du travail

SUSPENSION DU CONTRAT D'UN SALARIÉ TITULAIRE D'UN MANDAT PARLEMENTAIRE

A sa demande, le salarié membre de l'Assemblée Nationale ou du Sénat peut suspendre son contrat de travail jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'un an d'ancienneté au moins, à la date de son entrée en fonction.

La suspension du contrat prend effet 15 jours après sa notification à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. S'il ne demande pas ce congé, le salarié titulaire d'un mandat parlementaire bénéficie d'autorisations d'absences dans les mêmes conditions que les élus locaux.

Article L. 3142-60 et D. 3142-35 du Code du travail

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la suspension du contrat de travail n'est pas rémunérée et n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Aucune disposition légale n'interdit le licenciement d'un salarié exerçant un mandat parlementaire, sous réserve que la rupture du contrat soit indépendante de ce mandat ou des opinions politiques de son titulaire, en application de l'article L. 1132-4 du Code du travail.

Mandat parlementaire d'une durée inférieure ou égale à 5 ans

Lorsque le mandat parlementaire est d'une durée inférieure ou égale à 5 ans, le salarié peut demander à être réemployé dans son ancien poste, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'ancien employeur dans un délai de 2 mois après l'expiration dudit mandat.

L'employeur est tenu de faire droit à sa demande, sauf si la demande de réintégration intervient au-delà du délai de 2 mois. Le salarié peut être réintégré dans son ancien emploi ou dans un poste similaire assorti du même niveau de rémunération. Il bénéficie alors de tous les avantages acquis par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant son mandat et conserve les avantages qu'il a acquis avant la suspension de son contrat. Il a également droit, le cas échéant, à une mesure de réadaptation professionnelle.

Lorsque l'employeur ne peut pas faire droit à la demande de réintégration, parce que le poste anciennement occupé par le salarié n'est plus vacant ou n'existe plus, il peut prendre l'initiative de le licencier.

Articles L. 3142-61 et D. 3142-36 du Code du travail

Mandat parlementaire d'une durée supérieure à 5 ans

La suspension du contrat de travail pour exercice d'un mandat parlementaire ne peut excéder 5 ans. Aussi, si le mandat est prolongé au-delà de 5 ans, le contrat de travail du salarié est automatiquement rompu.

Cette rupture du contrat de travail n'est ni un licenciement, ni une démission. L'employeur n'a pas à respecter la procédure de licenciement. Le salarié n'a pas droit aux indemnités de rupture et est dispensé d'exécuter un préavis.

Néanmoins, le salarié peut bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de l'expiration de son mandat parlementaire. Le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat. L'employeur est alors tenu, pendant une année, de lui proposer tout poste disponible compatible avec sa qualification professionnelle. Dans l'hypothèse où le salarié est ainsi réintégré, il conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant l'exercice de son mandat.

Articles L. 3142-62 et D. 3142-37 du Code du travail

SUSPENSION DU CONTRAT D'UN SALARIÉ TITULAIRE D'UN MANDAT D'ÉLU LOCAL

Par élus locaux, il faut entendre tous les membres des collectivités locales : mairies, arrondissements, conseils généraux, conseils régionaux.

Suspension du contrat en cas de mandat inférieur à 5 ans

Certains élus locaux bénéficient d'un véritable dispositif de suspension du contrat de travail, dans les mêmes conditions et avec les mêmes effets que les salariés titulaires d'un mandat parlementaire, dans la limite de 5 ans :

- les maires des villes de plus de 10 000 habitants ;
- les adjoints aux maires des villes de plus de 30 000 habitants ;
- les présidents et vice-présidents des conseils généraux ;
- les présidents des conseils régionaux.

Article L. 3142-64-1 du Code du travail

Articles 3123-7 et 4135-7 du Code des collectivités territoriales

Autorisations d'absence de tout élu local

Les élus locaux ont, en tout état de cause, droit à des autorisations d'absence pour exercer leur mandat. Ces absences sont autorisées uniquement pour se rendre et participer :

- aux séances plénières du conseil auquel le salarié appartient ;
- aux réunions des commissions instituées par ce conseil et dont le salarié est membre ;
- aux réunions et assemblées des organismes où le salarié a été désigné comme représentant du conseil dont il fait partie.

Articles L. 2123-1, L. 2511-33, L. 3123-1, L. 4135-1 du Code des collectivités territoriales

La durée des absences ne doit pas excéder la moitié de la durée légale annuelle de travail, dans une même année civile.

Le salarié est tenu de prévenir à l'avance son employeur de la date de la séance ou de la réunion à laquelle il est convoqué et de la durée prévisible de l'absence afférente.

Crédit d'heures des élus locaux

Les élus locaux bénéficient en outre d'un crédit d'heures forfaitaire et trimestriel consacré à l'administration de la collectivité territoriale à laquelle ils appartiennent et à la préparation des réunions :

- 105 heures par trimestre pour les maires de villes de moins de 10 000 habitants et les maires d'arrondissement de Paris ;
- 140 heures pour les maires des communes de plus de 10 000 habitants ;
- 52,3 heures pour les adjoints aux maires de villes de moins de 10 000 habitants ;
- 105 pour les adjoints aux maires des communes de plus de 10 000 habitants ;
- 140 heures pour les adjoints aux maires des communes de plus de 30 000 habitants ;
- 140 heures pour les présidents et vice-présidents des conseils généraux ;
- 105 heures pour les autres membres des conseils généraux ;
- 52,3 heures pour les conseillers municipaux des communes d'au moins 100 000 habitants ;
- 35 heures pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants ;
- 24 heures pour les conseillers municipaux des communes de 10 000 à 29 999 habitants ;
- 10,3 heures pour les conseillers municipaux des communes de 3 500 à 9 999 habitants et les conseillers d'arrondissement à Paris ;

Décret n° 2003-836 du 1^{er} septembre 2003 - JO du 3 septembre

Effets de la suspension du contrat de travail

Les absences d'un salarié titulaire d'un mandat d'élu local ne sont en principe pas rémunérées, mais elles sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour les droits aux prestations de Sécurité sociale ;
- pour les droits que le salarié tient de son ancienneté.

L'employeur ne peut refuser au salarié de s'absenter, excepté s'il a dépassé son quota d'heures autorisé (plus de la moitié de la durée légale annuelle de travail).

☞ *Le licenciement motivé par les absences répétées du salarié, ou l'exercice d'un mandat d'élu local est nul : il donne lieu à des dommages-intérêts au profit du salarié lésé et un droit à réintégration dans l'entreprise.*

Articles L. 2123-8, L. 2511-33, L. 3123-6, L. 4135-6 du Code des collectivités territoriales

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ AU SEIN DES TRIBUNAUX

ABSENCES DES CONSEILLERS PRUD'HOMMAUX

Autorisations d'absence

Les conseillers prud'hommaux bénéficient d'autorisations d'absences pour se rendre et participer :

- aux séances du bureau de conciliation, du bureau de jugement et aux audiences de référé ;
- à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction ;
- aux commissions et assemblées générales du conseil de prud'hommes auxquels ils appartiennent.

Le conseiller rapporteur peut également s'absenter pour effectuer les missions qui lui sont propres.

Article L. 1442-5 du Code du travail

Congé de formation

Dès leur élection, les conseillers prud'hommaux ont droit à un congé de formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Sa durée ne peut dépasser 6 semaines par mandat et 2 semaines au cours d'une même année civile, avec possibilité de fractionnement.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 15 jours à l'avance, ou 30 jours à l'avance dès lors que la durée de l'absence est supérieure à 3 jours consécutifs.

Les absences pour formation du conseiller prud'homal sont admises au titre des dépenses de formation déductibles de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Articles L. 1442-2 et D. 1442-7 du Code du travail

Absences assimilées à du temps de travail effectif

Les absences d'un conseiller prud'homal pour exercer ses fonctions ou au titre de la formation afférente sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

Article L. 1442-6 du Code du travail

Rémunération

L'employeur est tenu de maintenir intégralement la rémunération du salarié absent. Autrement dit, les absences du salarié ne doivent donner lieu à aucune réduction de rémunération.

La rémunération des absences du salarié fait ensuite l'objet d'un remboursement par l'État, sur présentation d'une copie du bulletin de salaire et d'un état contresigné par le salarié mentionnant l'ensemble des absences ayant donné lieu à maintien de salaire.

Articles L. 1442-6, D. 1423-59 du Code du travail

Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 – JO du 17 juin

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'État et l'employeur proportionnellement au temps passé par le conseiller prud'homal respectivement auprès de l'entreprise et auprès du Conseil.

Les règles d'indemnisation par l'État des conseillers prud'homaux ont été modifiées à compter du 1^{er} septembre 2009. Les activités indemnifiables sont élargies :

- à la participation à l'audience de rentrée solennelle ;
- à l'étude préparatoire d'un dossier avant l'audience devant le bureau de conciliation, dans la limite de 30 minutes par dossier ;
- à la relecture et à la signature par le président de la formation de référé ou du bureau de jugement des décisions dont la rédaction a été confiée à un autre membre de l'une de ces formations ;
- aux activités administratives des présidents et vice-présidents de chambre.

Le nombre d'heures indemnifiables au titre de la rédaction d'un jugement est porté de 3 à 5 heures, et l'indemnisation des activités administratives est augmentée.

Les conseillers prud'homaux rémunérés au forfait-jours bénéficient du maintien intégral de leur rémunération et des avantages afférents ; l'employeur sera par la suite remboursé de cette rémunération qu'il aura dû verser.

Article D.1423-63 I du Code du travail

Décrets n° 2009-1010 et 2009-1011 du 25 août 2009 – JO du 27 août

Circulaire DS/SJ 09- 323 du 16 août 2009

Licenciement d'un conseiller prud'homal

L'exercice de fonctions prud'homales ne peut être une cause de rupture du contrat de travail, même si les absences perturbent la bonne marche de l'entreprise.

Article L. 2411-1 du Code du travail, modifié par loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Le licenciement peut toutefois être prononcé pour un motif étranger aux fonctions représentatives du salarié. Dans cette hypothèse, il est soumis à la procédure applicable pour le licenciement des délégués syndicaux, c'est-à-dire pour le moins autorisé par l'inspecteur du travail. Le conseiller prud'homal bénéficie de cette protection exceptionnelle contre le licenciement :

- durant les 3 mois qui suivent sa candidature aux élections prud'homales ;
- au cours de son mandat ;
- pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de celui-ci.

La méconnaissance par l'employeur de ce statut protecteur est sanctionnée :

- soit par le versement au salarié des rémunérations susceptibles d'être perçues jusqu'à expiration de la période protégée (6 mois suivant la fin du mandat) ;

- soit par la réintégration du salarié dans son ancien emploi assortie, le cas échéant, de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir depuis la rupture de son contrat jusqu'à la date de sa réintégration.

Le résultat des élections prud'homales étant connu de tous, et l'employeur ayant la possibilité de consulter la liste des candidats auprès de la préfecture, ce dernier ne peut arguer de son ignorance de la qualité de conseiller prud'homal du salarié, pour justifier le non-respect de la procédure exceptionnelle de licenciement.

Cass. soc. 9 juin 1998 - n° 96-43.015 - Bull. civ. V, n° 314

L'obligation de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail est étendue à tout mode de rupture du contrat de travail dont l'employeur prend l'initiative : départs négociés, mise à la retraite, etc. Seuls la démission et le départ volontaire à la retraite, à l'initiative du salarié, sont exemptés de cette autorisation.

Activité de représentation au sein d'un Conseil de prud'hommes

Les salariés désignés par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives au niveau national, bénéficient d'autorisations d'absences dans la limite de 10 heures par mois, pour exercer des fonctions d'assistance ou de représentation devant le Conseil de prud'hommes.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

Toutefois, elles ne semblent pas devoir faire l'objet d'un maintien de salaire ou d'une indemnisation quelconque, sauf disposition conventionnelle contraire.

Salarié assesseur d'un tribunal de Sécurité sociale

Les membres assesseurs d'un tribunal des affaires de Sécurité sociale bénéficient d'autorisations d'absences pour se rendre et participer aux audiences auxquelles ils sont convoqués.

Article L. 142-5 du Code de la Sécurité sociale

En l'absence de précisions légales, il est possible de considérer que les absences du salarié assesseur ne sont pas prises en compte dans la détermination de la durée des congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

De même, elles ne semblent pas pouvoir donner lieu à rémunération, sauf stipulation conventionnelle plus favorable.

ABSENCES DU CONSEILLER DU SALARIÉ DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

CONSEILLER DU SALARIÉ - DÉFINITION

Il s'agit des conseillers extérieurs à l'entreprise, choisis sur liste préfectorale par le salarié pour l'assister lors de l'entretien préalable de licenciement, dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel.

Le préfet établit une liste de conseillers au niveau départemental, comprenant notamment d'anciens magistrats, des retraités, parfois des représentants du personnel d'autres entreprises, et comportant le nom, l'adresse, la profession et l'appartenance syndicale éventuelle de ces conseillers.

Article L. 1232-7 du Code du travail

AUTORISATION D'ABSENCE

Le conseiller du salarié dispose d'un crédit d'heures maximal de 15 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions et pour les besoins de sa formation.

Articles L. 1232-8 et L. 1232-12 du Code du travail

Seuls les employeurs de plus de 11 salariés sont tenus d'autoriser des absences à un conseiller du salarié, dans la limite du quota accordé par la loi (15 heures par mois).

CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Ces absences ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération et des avantages afférents.

Elles sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

Article L. 1232-9 du Code du travail

☞ *Les salariés inscrits sur liste départementale en tant que conseiller du salarié bénéficient d'une protection exceptionnelle contre le licenciement : comme pour les délégués syndicaux, la rupture de leur contrat de travail, à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite, etc.) doit être autorisée par l'inspecteur du travail.*

Article L. 1232-14 du Code du travail

EXERCICE D'UN MANDAT DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

MISE EN PLACE DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

La législation impose aux entreprises différentes formes de représentation du personnel, et ce, en fonction des effectifs.

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de cette mise en place dès que l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint les seuils fixés par cette législation.

Représentation	Seuil d'effectif	Durée du mandat	Désignation
Délégués du personnel	11 salariés	4 ans ^(*)	Élection par le personnel
Comité d'entreprise	50 salariés	4 ans ^(*)	Élection par le personnel
CHSCT50	salariés	4 ans ^(*)	Élection par les DP et les membres du CE
Délégué syndical ou section syndicale	50 salariés	Indéterminée	Désignation par un syndicat ouvrier
Commission formation au CE	200 salariés	4 ans ^(*)	Élection par les membres du CE
Représentant syndical au CE	300 salariés	Indéterminée	Désignation par un syndicat ouvrier
Commission logement au CE	300 salariés	4 ans ^(*)	Élection par les membres du CE
Commission économique au CE	1 000 salariés	4 ans ^(*)	Élection par les membres du CE

(DP : délégués du personnel - CE : comité d'entreprise)

^(*) à partir des élections postérieures à juillet 2005 et sauf accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise fixant une durée comprise entre 2 et 4 ans.

Selon une jurisprudence antérieure à 2008, le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise était considéré comme ayant traditionnellement un caractère à durée indéterminée. Mais, la chambre sociale de la Cour de cassation, prenant acte du changement induit par la loi du 20 août 2008, qui conditionne désormais la désignation d'un représentant par un syndicat à des résultats électoraux, a décidé que : « le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution ; il s'ensuit que tout intéressé peut faire constater l'expiration du mandat sans que puisse lui être opposé le délai prévu par l'article R. 2324-24 du Code du travail ».

Cass. soc. 10 mars 2010 - n° 09-60.347

Il en est de même pour les délégués syndicaux : le mandat du délégué syndical prend désormais fin à chaque élection des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Il ne peut donc plus être considéré comme étant à durée indéterminée.

Cass. soc. 22 septembre 2010 – n° 09-60.435

Enfin, une loi du 5 mars 2014 modifie les conditions de fin d'exercice du mandat syndical et entérine la jurisprudence récente sur ce point. Désormais, le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles suivantes.

Article L. 2143-11 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

HEURES DE DÉLÉGATION - DÉFINITION

Les salariés titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, pendant lequel ils ne sont pas présents à leur poste de travail. Ces absences autorisées sont appelées heures de délégation. Il est également dit que les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative.

Bénéficiaires

Bénéficiaire d'un crédit d'heures légal, voire conventionnel :

- les membres titulaires du comité d'entreprise, des comités d'établissement et du comité central d'entreprise, ou du comité inter-entreprises ;
- les délégués du personnel ;
- les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- les délégués syndicaux et la section syndicale.

Articles L. 2325-6, L. 2315-1, L. 4614-3, L. 2143-13 du Code du travail

Crédit d'heures mensuel et individuel

Chaque représentant du personnel dispose d'un crédit d'heures mensuel et individuel. Aussi, en principe, n'est-il pas permis de transférer les heures de délégation accordées dans le cadre d'un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

De même, les membres d'une même institution représentative ne peuvent s'échanger leur crédit d'heures sauf :

- les membres du CHSCT ;
- les délégués syndicaux appartenant à la même section syndicale.

Articles L. 4614-5 et L. 2143-14 du Code du travail

Absence de crédit d'heures propre pour les suppléants

Les suppléants des membres titulaires du comité d'entreprise ou des délégués du personnel n'ont pas de crédit d'heures propre, sauf disposition conventionnelle ou usuelle plus favorable.

Il leur est seulement permis d'utiliser celui des membres titulaires lorsque ceux-ci cessent leurs fonctions représentatives prématurément ou sont momentanément absents, dans l'état où le titulaire l'a laissé.

En conséquence, si le crédit d'heures du titulaire est épuisé, le suppléant ne peut plus exercer ses fonctions représentatives.

Crédit d'heures légal

Effectif	Délégués du personnel		Comité d'entreprise		Délégués syndicaux		CHSCT
	Attributions normales	Délégation unique	Membres élus	Représentants Syndicaux Auprès du CE	d'Entreprise	Centraux	
- 11	-	-	-	-	-	-	-
11 à 49	10	-	-	-	-	-	-
50 à 99	15	20	20	-	10	-	2
100 à 150	15	20	20	-	10	-	5
151 à 199	15	20	20	-	15	-	5
200 à 299	15	-	20	-	15	-	5
300 à 499	15	-	20	-	15	-	10
500	15	-	20	-	15	-	15
501 à 999	15	-	20	20	20	-	15
1000 à 1499	15	-	20	20	20	-	15
1500 à 1999	15	-	20	20	20	-	20
2000 et plus	15	-	20	20	20	20	20

Le crédit d'heures de délégation légal peut être augmenté par voie de convention ou d'accord collectif.

UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Exercice des fonctions représentatives

Les heures de délégation doivent être consacrées à l'exercice des fonctions représentatives qui sont confiées en vertu de la loi ou de la convention collective, dans l'intérêt individuel ou collectif des salariés. Elles peuvent ainsi être utilisées :

- pour la préparation des réunions de l'instance à laquelle ils appartiennent ;
- pour prendre contact avec les salariés dans l'enceinte ou en dehors de l'entreprise ;
- pendant ou en dehors des heures de travail.

☞ Le temps passé aux réunions organisées par la loi ou la convention collective, ou encore à l'initiative de l'employeur, ne doit pas être déduit du crédit d'heures. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif à tout point de vue.

Ainsi en est-il également du temps passé :

- par les membres du CHSCT aux enquêtes relatives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à la recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence (dans le cadre de l'article L. 4132-2 du Code du travail notamment) ;
- par tout représentant du personnel aux fonctions de conseiller du salarié convoqué à un entretien préalable de licenciement ;
- par les membres du comité d'entreprise aux réunions et séances des commissions dans lesquelles ils ont été désignés.

Par contre, le temps passé à la rédaction du procès-verbal de toutes ces réunions et séances doit être imputé sur le contingent d'heures de délégation auquel les représentants du personnel ont droit.

Présomption de bonne utilisation du crédit d'heures légal ou conventionnel

Dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal ou conventionnel, les heures de délégation sont censées être utilisées à bon escient par leur titulaire, c'est-à-dire dans le cadre du mandat représentatif et dans les limites des missions attribuées par la loi ou la convention collective.

En conséquence, les représentants du personnel n'ont en principe pas à justifier l'usage qu'ils font de leur crédit d'heures, au moment où ils s'absentent de leur poste de travail. Cette présomption s'intègre dans le cadre plus large de la nécessaire indépendance dont disposent les représentants du personnel pour exercer leurs missions représentatives.

Mais, lorsqu'un représentant du personnel a épuisé son crédit d'heures légal ou conventionnel, il doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le recours à des heures de délégation pour en obtenir le paiement et ne pas être sanctionné pour absence injustifiée.

Circonstances exceptionnelles

Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant. Elles s'apprécient également, sous le contrôle des juges du fond, par rapport aux fonctions représentatives de celui qui les invoque. Les circonstances pouvant justifier un dépassement du crédit d'heures normal sont différentes selon l'institution représentative concernée.

Exemple

Constitue une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures d'un membre du comité d'entreprise sa participation à plusieurs réunions préparatoires et assemblées du personnel préalablement à une séance extraordinaire du comité, dans le cadre d'une restructuration régionale de l'entreprise.

Cass. soc. 6 juillet 1994 - Bull. civ. V, n° 228

Par contre, ces faits n'auraient pu constituer une circonstance exceptionnelle pour un délégué du personnel, celui-ci n'ayant pas vocation, dans les grandes entreprises, à s'occuper des problèmes économiques et collectifs.

Contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant les tribunaux est subordonnée à deux conditions préalables :

- les heures de délégation doivent avoir été payées au représentant. A défaut, l'employeur est considéré comme fautif et peut être condamné à verser des dommages-intérêts ;

Cass. soc. 18 juin 1997 - Bull. civ. V, n° 231

- l'employeur doit avoir invité le salarié mandaté à préciser les activités accomplies pendant les heures contestées, fût-ce devant le juge des référés.

Cass. soc. 15 décembre 1993 - Bull. civ. V, n° 315

Le représentant du personnel est donc amené à indiquer à l'employeur ses activités au cours des heures de délégation litigieuses, sans pour cela devoir se justifier. Il ne s'agit pas de renverser la charge de la preuve de la mauvaise utilisation des heures de délégation. Cette démonstration incombe au seul employeur qui les conteste.

Cass. soc. 10 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 578

Exemple

Le représentant précise l'activité qu'il a exercée : se rendre à une réunion, en précisant l'objet de celle-ci. S'il veut obtenir remboursement de la rémunération des heures contestées, l'employeur doit alors démontrer que cette activité n'entre pas dans le cadre des missions représentatives du salarié.

Les juges peuvent déduire de l'absence de réponse ou de son insuffisance que la demande en remboursement des heures litigieuses, par l'employeur, est fondée.

Cass. soc. 16 mars 1994 - Bull. civ. V, n° 100

BONS DE DÉLÉGATION

Définition

Les bons de délégation se présentent le plus souvent sous la forme d'un carnet à souches.

Ils sont destinés à informer l'employeur des absences du salarié pour l'exercice de son mandat représentatif, afin d'éviter que l'absence du salarié ne perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise.

Ils permettent un décompte précis des heures de délégation utilisées, facilitant leur indemnisation.

Aucune disposition légale n'impose la mise en place dans l'entreprise d'une telle pratique. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peut la prévoir.

Dans ces hypothèses, le représentant du personnel doit s'y soumettre, sous peine de sanctions disciplinaires.

Cass. crim. 10 mars 1981 - Ferroni c/ CGT

Par contre, le représentant du personnel qui n'a pas utilisé les bons de délégation pour informer l'employeur de son absence a droit au paiement de ses heures de délégation.

Cass. soc. 4 octobre 1979 - Bull. civ. V, n° 701

Limite à la pratique des bons de délégation

L'employeur ne peut utiliser les bons de délégation pour contrôler, a priori, la bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel ou limiter la liberté de circulation dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

Exemple

A été condamné pour délit d'entrave l'employeur qui a imposé à un représentant du personnel de se munir d'un bon de délégation avant de circuler dans l'entreprise, comme une sorte de laissez-passer.

Cass. crim. 10 janvier 1989 - Bull. crim., n° 10

CONSÉQUENCES DES HEURES DE DÉLÉGATION SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Rémunération

Dès lors qu'elles sont utilisées dans les limites du quota légal ou conventionnel autorisé, les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif et payées à échéance normale.

Ainsi, l'exercice d'un mandat représentatif ne doit entraîner aucune réduction de rémunération pour son titulaire et celui-ci n'a pas à réclamer le paiement de ses heures de délégation, dans la limite du crédit d'heures légal.

Le salarié bénéficie notamment de toutes les primes et accessoires de salaires qu'il devrait percevoir s'il restait à son poste de travail.

Ainsi, aucune mention du bulletin de paie ne doit permettre une distinction entre les heures travaillées et celles de délégation. Si de telles mentions permettent d'identifier les heures de délégation, elles sont illicites et peuvent conduire à la condamnation de l'employeur.

Cass. soc. 18 février 2004 - Société Distribution Casino France c/ Théron

Exemple

Une prime d'assiduité ne peut être refusée à un salarié du fait de l'exercice d'un mandat représentatif.

Cass. soc. 11 juin 1997 - Ouali c/ Société Isolacier - RJS 8-9/97, n° 988

En cas de dépassement exceptionnel du crédit d'heures alloué au représentant, celui-ci doit justifier l'utilisation d'heures de délégation pour en obtenir paiement par l'employeur.

Les heures de délégation n'ont pas à apparaître sur le bulletin de paie du salarié. Elles figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci.

Frais de déplacement des représentants du personnel

Les frais de déplacement des représentants du personnel sont à la charge de l'employeur lorsqu'ils se rendent à des réunions organisées à son initiative ou imposées par la loi.

Cass. soc. 28 mai 1996 - Bull. civ. V, n° 211

Cass. soc. 30 septembre 1997 - Bull. civ. V, n° 299

Temps de travail effectif

Les heures de délégation d'un représentant du personnel ne doivent pas être déduites de son temps de travail, dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal. En conséquence, en principe :

- les heures de délégation utilisées en dehors du temps de travail sont des heures supplémentaires ;
- les représentants du personnel ne doivent pas dépasser les durées maximales de travail, en utilisant leur crédit d'heures ;
- les heures de délégation sont prises en compte dans la détermination du droit et de la durée des congés payés ;
- elles ne doivent pas être soustraites dans le calcul des droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

De même, l'employeur ne doit pas tenir compte du mandat de représentant du personnel dans l'appréciation de la qualité de la prestation de travail du salarié, sous peine :

- d'être poursuivi pour délit d'entrave ;

ou

- d'être condamné au titre de son attitude discriminatoire prohibée par l'article L. 1132-4 du Code du travail.

Ancienneté du salarié et congés payés

Assimilées à du temps de travail effectif, les heures de délégation des représentants du personnel doivent être prises en compte dans le décompte de l'ancienneté du salarié pour l'acquisition des droits qu'il tient de son contrat de travail.

De même, elles ne doivent pas être imputées sur les congés annuels payés et sont prises en compte dans l'ouverture du droit à congés et dans le calcul de la durée de ceux-ci.

Formation économique sociale et syndicale

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du Code du travail.

Article L. 2145-1 du Code du travail

La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés peut être assurée :

- soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;
- soit par des instituts internes aux universités.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés. Ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail, pour bénéficier d'une aide financière de l'État.

Article L. 2145-2 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – Jo du 6 mars

Pouvoir disciplinaire de l'employeur

Le représentant du personnel doit pouvoir exercer son mandat en toute liberté. Néanmoins, il reste soumis à la discipline de l'entreprise et, notamment, au règlement intérieur.

L'employeur peut donc prononcer à son égard une sanction disciplinaire, notamment lorsque le représentant du personnel dérange ostensiblement les autres salariés à leurs postes de travail ou viole les règles élémentaires de discipline appliquées dans l'entreprise.

Lorsque les faits reprochés sont liés à l'exercice du mandat, l'employeur doit faire attention de ne pas porter une atteinte injustifiée à l'exercice de celui-ci, sous peine de délit d'entrave.

Accidents du travail

L'accident qui se produit pendant l'exercice du mandat est un accident du travail, dans la mesure où les heures de délégation sont considérées comme temps de travail effectif.

Exemple

Est un accident du travail et non un accident de trajet, le fait pour un délégué syndical d'être renversé par une voiture alors qu'il se rend de l'entreprise à une réunion syndicale à laquelle il a été convié par le syndicat qu'il représente.

Cass. soc. 12 juillet 1995 - Fuchs c/ CPAM de Thionville - RJS 11/95, n° 1145

Exercice du mandat pendant une absence

Il n'est pas interdit au salarié représentant du personnel d'exercer son mandat pendant une période de suspension du contrat de travail. Ainsi, ce salarié peut utiliser son crédit d'heures pendant un arrêt-maladie, au cours des heures de sorties autorisées.

Exemple

Le salarié qui exerce son mandat représentatif un jour de repos compensateur a le droit de le récupérer ultérieurement.

Cass. soc. 20 mai 1992 - Bull. civ. V, n° 329

Par exception, le salarié ne peut utiliser ses heures de délégation :

- en période de mise à pied ;

Cass. crim. 4 janvier 1991 - Bull. crim., n° 10

- pendant les congés annuels payés.

Cass. soc. 19 octobre 1994 - Sujol c/ SA Clinique des Cèdres - RJS 12/94, n° 1419 (non-cumul entre indemnité de congés payés et paiement des heures de délégation)

☞ *L'employeur ne doit pas omettre de convoquer un salarié absent à une réunion de l'instance à laquelle il participe, sous peine d'être poursuivi pour délit d'entrave.*

Exemple

A été condamné par les juridictions répressives au titre d'un délit d'entrave l'employeur qui n'a pas convoqué un salarié hospitalisé à une réunion du comité d'entreprise dont il est membre titulaire.

Cass. crim. 16 juin 1970 - Bull. civ. V, n° 207

Rupture du contrat de travail

Les représentants du personnel et assimilés bénéficient d'une protection légale contre le licenciement : l'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail sans avoir au préalable sollicité l'autorisation de licenciement auprès de l'inspection du travail.

Le licenciement prononcé en l'absence d'autorisation administrative ou malgré le refus de l'inspecteur du travail implique la nullité de la rupture du contrat et, en conséquence, la réintégration du salarié et/ou son indemnisation.

En outre, pour certains salariés protégés, la consultation préalable du comité d'entreprise s'avère nécessaire.

